
PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLASA MULTI KRINDO MANADO*THE EFFECT OF TRAINING COMPETENCY AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLASA MULTI KRINDO MANADO*

Oleh :

Japerdi Wijayanto¹
Lucky O. H. Dotulong²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

[japerdiwijayanto@gmail.com¹](mailto:japerdiwijayanto@gmail.com)
[luckydotulong@gmail.com²](mailto:luckydotulong@gmail.com)

Abstrak: Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dengan metode Kuantitatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Plasa Multi Krindo Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan Kompetensi karyawan dalam perekrutan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata Kunci : *pelatihan, kompetensi, motivasi, kinerja karyawan*

Abstract: *Human resources have an important role for the company, because human resources are a combination of energy, physical, ideas, talents, knowledge, creativity and skills needed to move the company. An employee's performance is an important beginning for the company's performance. This study aims to determine the effect of Training, Competence and Motivation Against Employee Performance on PT. Plasa Multi Krindo Manado. This study uses multiple linear regression analysis, the variables used in this study are Training, Competence and Motivation hypothesized on Employee Performance. The sample in this research is 72 people with Quantitative method. Questionnaire instrument used as data collector Testing the validity and reliability of the indicators and the concept of variables. The results showed that training, competence, and motivation both simultaneously and partially have a positive influence on employee performance. Leader PT. Plasa Multi Krindo Manado should maintain and develop the training that has been implemented every year and also pay attention to employee Competence in recruitment and motivation to improve employee performance in the execution of its duties.*

Keywords : *training, competence, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi sekarang ini membuat tingginya persaingan antar perusahaan. Perekonomian dunia sekarang ini yang memiliki gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau Industri, ini memaksa setiap perusahaan atau industri berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, baik dalam negeri maupun luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global sekarang ini. Oleh karena itu Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Plasa Multi Krindo Manado.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja Karyawan**

Menurut Irham Fahmi (2011 : 226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010 : 7) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil usaha dan tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan

Menurut Hadari (2005:208) Pelatihan adalah program- program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan, Menurut Dessler (2011) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses dimana karyawan mendapatkan tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Palan, 2007 : 6 kompetensi adalah karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang

dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Menurut Wibowo (2007: 86) kompetensi yaitu Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan dari dalam diri yang dimiliki karyawan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

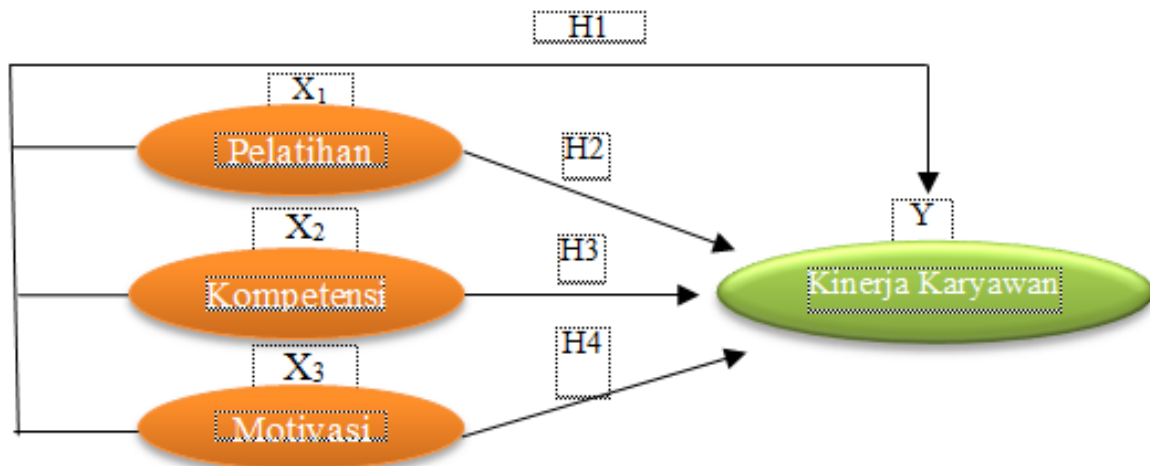
Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian dalam Wibowo (2010:378-379) motivasi adalah daya pendorong yang melibatkan serangkaian proses perilaku manusia mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk mendorong karyawan bertindak sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Subari, Hanes Riadi (2015) melakukan penelitian yang berjudul *influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications*. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali hipotesis 3 karena motivasi tidak signifikan secara langsung mempengaruhi kinerja. Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) penelitian ini berjudul *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesa penelitian sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan, kompetensi, dan motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plasa Multi Krindi Manado.
H2 : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plasa Multi Krindo Manado.
H3 : Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plasa Multi Krindo Manado.
H4 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plasa Multi Krindo Manado.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y (Sugiono 2010) . Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Plasa Multi Krindo Manado di Jl. Piere Tendean Marina Plasa RB. 10 Manado. Waktu penelitian adalah enam bulan yaitu sejak Maret 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 72 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 72 orang atau semua karyawan dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tidak melalui perantara yaitu berupa hasil wawancara (Kuncoro, 2003). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuisioner pada sampel. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui data-data perusahaan yang sudah ada berupa data jumlah karyawan, pelatihan dan penilaian kinerja PT. Plasa Multi Krindo Manado.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlate item-total correlation*) dengan nilai r table jika nilai r hitung $>$ r table dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Gozali :2013:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur data kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang bebas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alfa* (α). suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* $>$ 0,06 (Gozali : 2013 : 47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaiknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai tolerance $<$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $>$ 10 (Gozali, 2013: 105).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) uji normalitas apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi.

Uji Heterokadastisitas

Uji heterokadastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians bebas, di sebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Gozali 2013: 139).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009:210). Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Untuk
- e = Standar *error*
- x_1 = Pelatihan
- x_2 = Kompetensi
- x_3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiono, 2010:223)

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dia analisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negatif.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Pelatihan	1	0,233	0,562	Valid
	2	0,233	0,673	Valid
	3	0,233	0,531	Valid
	4	0,233	0,683	Valid
Kompetensi	1	0,233	0,794	Valid
	2	0,233	0,812	Valid
	3	0,233	0,833	Valid
	4	0,233	0,837	Valid
Motivasi	1	0,233	0,650	Valid
	2	0,233	0,649	Valid
	3	0,233	0,606	Valid
	4	0,233	0,664	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,233	0,619	Valid
	2	0,233	0,684	Valid
	3	0,233	0,802	Valid
	4	0,233	0,675	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Kompetensi, kepemimpinan dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,233). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji reliabilitas**

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,651	Reliabel
Kompetensi	0,836	Reliabel
Motivasi	0,616	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,630	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 2 Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan alpha cronchbach, yaitu apabila alpha cronchbach lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, maka dapat diketahui bahwa variable Pelatihan, Kompetensi, , dan Kinerja Karyawan adalah reliable karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.994	1.006
	kompetensi	.923	1.079
	motivasi	.927	1.084

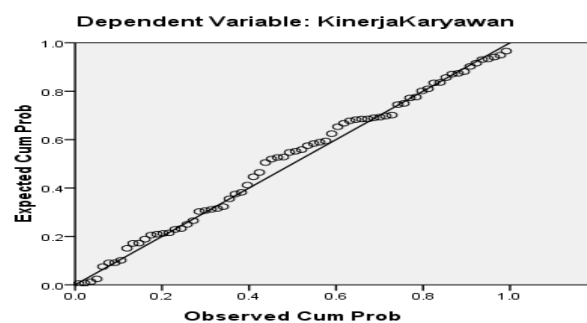
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan hasil tabel 3 tersebut di atas maka variabel Kompetensi, dan kepemimpinan dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



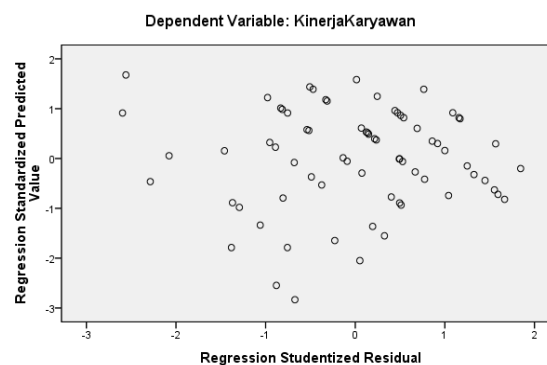
Gambar 2. Normal P-P of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Olahan data 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan data 2017

Gambar 3 menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.914	2.498		1.967	.053
Pelatihan	.240	.089	.269	2.683	.009
kompetensi	.053	.106	.052	.501	.000
motivasi	.450	.094	.501	4.816	.618

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa bentuk persamaan regresi Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 4.914 + 0,240X_1 + 0,035X_2 + 0,450X_3$
 Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 4.914 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pelatihan dan Kompetensi sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Multi Plaza Perindo adalah 4.914 satuan
2. Untuk variabel Pelatihan (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pelatihan semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,240 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
3. Untuk variabel Kompetensi (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,053 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
4. Untuk variabel Motivasi (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,450 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

Uji parsial t

Tabel 5. Uji t

Model	t	Sig
1 (Constan)	1.967	.053
Pelatihan	2.683	.009
Kompetensi	4.816	.618
Motivasi	.501	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 5 diatas diperoleh :

1. Nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X1) 2.683 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini berarti H_a diterima.
2. Nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X2) 4,816 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 artinya variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini berarti H_a diterima.

3. Nilai t_{hitung} untuk Motivasi (X3) 0.501 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 artinya motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), ini berarti H_a ditolak.

Uji Simultan Uji F

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^b			
		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.670	3	29.557	10.736	.000 ^a
Residual	187.205	68	2.753		
Total	275.875	71			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung = 19.395. Sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ maka nilai F tabel dengan $df_1=2$ dan $df_2 = 27$ diperoleh F tabel sebesar 3,13 Maka F hitung > F tabel, yaitu $10.73 > 3.35$. Dengan demikian Pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini diperkuat tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ini menandakan bahwa pelatihan (X1) , Kompetensi (X2) motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan, artinya apabila Pelatihan yang ada di kantor semakin baik, maka kinerja Karyawan yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Instruktur, pesetra, materi, metode dan sasaran. Menurut Siagian (1988: 175) definisi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya pada kategori setuju tentang daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan. Motivasi menurut Hasibuan (2007 : 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dan berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.
2. Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan dari hasil variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan dari hasil variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang di sampaikan adalah: untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai pemimpin diharapkan memperhatikan karyawan untuk memberikan motivasi dan meyeleksi setiap karyawan yang masuk sesuai keahlian yang dimiliki, dan terus memberi pelatihan dan motivasi karena motivasi dan pelatihan merupakan daya dorong yang sangat positif signifikan dalam meningkatkan kinerja karya

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L, Sutanto, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra, *AGORA*, Vol. 1, No, 3. (2013. 20-26).
- Dessler, Gary. (2011). *A Framework for Human Resource Management*. New Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Universitas Diponegoro, Semarang. 2013:47-139.
- Hadari, Newawi. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gaja Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. (hal 2007:219).
- Irham Fahmi 2011. *Manajemen teori, kasus dan solusi*. Alfabeta Bandung.
- Kuncoro.M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga Jakarta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subari, H Riady. (2015) *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per-formance, Moderated By Internal Communications*. *American Journal of Business and Management*. Vol. 4, No. 3, Hal 2015: 2
- Sugiono. 2010. *Metode penelitian pendidikan CV*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, M.Phil, (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Perseda, Jakarta.
- Yamin, Sofyan., Heri, Kurniawan. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta